



## จากระบบการประเมิน Specific Competency เพื่อมุ่งไปสู่การเป็น Excellence center ในด้านการตรวจ ทางห้องปฏิบัติการทางการแพทย์

ศูนย์พัฒนาคุณภาพ LAB  
กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์และพยาธิ

### ความสำคัญของปัญหา

ตามนโยบายของโรงพยาบาลมหาราชานครราชสีมาที่จะเข้ารับการตรวจประเมิน Advanced HA ซึ่งมีข้อกำหนดมากมายในการเข้ารับการตรวจประเมิน หนึ่งในหัวข้อที่สำคัญที่ต้องเตรียมตัวเพื่อเข้ารับการตรวจประเมิน คือ หัวข้อการทดสอบสมรรถนะบุคลากร ซึ่งแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ จิตบริการ จริยธรรม คุณธรรม การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน
2. สมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่ (Functional competency) คือ สมรรถนะเชิงวิชาชีพ (Professional competency) และสมรรถนะเฉพาะสาขา (Specific competency)

ในส่วนของหัวข้อการประเมินสมรรถนะเฉพาะสาขา (Specific competency) เป็นการประเมินเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรแต่ละสาขาวิชาให้ความสำคัญกับ ความปลอดภัย มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพ และเป็นการบ่งบอกการเป็น Excellence center ในด้านการดูแลผู้ป่วยในแต่ละสาขาวิชานั้น

ในส่วนหัวข้อที่จะใช้ในการประเมินสมรรถนะเฉพาะสาขาจะใช้หัวข้อตามงานของแต่ละหน่วย และตามงานที่แต่ละบุคคลได้รับมอบหมายอย่างแท้จริงตาม Standard Operation Procedure (SOP) ในส่วนของ Job description และ Job assignment ของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างจากการประเมินของ HR การประเมินของ HR คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเป็นภาพกว้างในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ แต่ในระบบการประเมิน Specific competency จะเป็นการเจาะลึกถึงการประเมินในการทำงานตามหน้าที่ที่บุคคลนั้นได้รับมอบหมาย โดยการประเมินจะประเมินตั้งแต่เทคนิคการปฏิบัติงานใน Job นั้น ๆ ผลการวิเคราะห์ ผลลัพธ์ของงาน ทักษะในการทำงาน การแก้ไขปัญหา การทดสอบตัวอย่าง จนไปถึงการสอบข้อเขียน และการซักถามหน้าที่งาน โดยเกณฑ์การประเมินต้องผ่านแต่ละหัวข้อที่กำหนดแบบ ดีเยี่ยม (Excellence) หรือระดับความคาดหวังคือ 5 ตามเกณฑ์มาตรฐานของสภาเทคนิคการแพทย์ เป็นการพัฒนา

ระบบการประเมินให้เป็นรูปธรรม มีหลักเกณฑ์การประเมินชัดเจน เป็นระบบระเบียบมากยิ่งขึ้น และสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรต่อยอด และพัฒนางานได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับงานประจำ และข้อกำหนดที่วิชาชีพกำหนด ให้มั่นใจได้ว่าบุคลากรนั้นมีความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และเป็น Excellence ในด้านการตรวจทางห้องปฏิบัติการทางการแพทย์

เพื่อตอบสนองนโยบายของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมาในการเตรียมตัวเพื่อเข้ารับการตรวจประเมิน Advanced HA ในหัวข้อการประเมิน Specific Competency : สมรรถนะเฉพาะสาขาวิชาชีพ กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์และพยาธิวิทยาคลินิก จึงคิดจัดทำระบบการประเมินสมรรถนะบุคลากรหรือการประเมิน Specific competency เพื่อก้าวเข้าสู่การเป็น Excellence center ในด้านการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการทางการแพทย์เพื่อการเป็นเลิศด้านการดูแลผู้ป่วยในทุก ๆ ด้าน

## วัตถุประสงค์

มีระบบการประเมิน Specific competency ของบุคลากรในทุกสาขา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

## วิธีดำเนินการ

1. ศึกษาหาข้อมูลการประเมิน Specific competency ของแต่ละสาขาวิชาดังนี้ ธนาคารเลือด รับบริจาคโลหิต โลหิตวิทยา เคมีคลินิก จุลชีววิทยา จุลทรรศน์ศาสตร์ และภูมิคุ้มกันวิทยา
2. ประชุมวางแผนระบบการตรวจประเมิน และกำหนดเกณฑ์การประเมิน
3. ดำเนินการประเมินตามแผน และหัวข้อที่กำหนดจากที่ประชุม โดยเกณฑ์ในการผ่านการประเมิน คือ ร้อยละ 80
4. บุคลากรที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตามที่กำหนดไว้ ต้องมีการอบรม ทบทวนความรู้ ฝึกทักษะต่าง ๆ เพื่อการประเมินใหม่ จนกว่าจะผ่านเกณฑ์ที่กำหนดประเมินประสิทธิภาพ และผลสำเร็จของระบบที่จัดทำขึ้น
5. ประเมินประสิทธิภาพ และผลสำเร็จของระบบที่จัดทำขึ้น

# ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

1. มีระบบการตรวจประเมิน และกำหนดเกณฑ์การประเมิน โดยมีการเปลี่ยนแปลงการประเมิน และเกณฑ์การประเมินเล็กน้อย ตามความเห็นในที่ประชุม ประเมินสมรรถนะเฉพาะสาขา (Specific Competency)
2. มีผลการประเมินบุคลากรที่เกี่ยวข้องครบ ร้อยละ 100 โดยมีการแนบตัวอย่างการประเมินในแต่ละสาขางานที่เกี่ยวข้อง
3. มีบุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินในรอบแรก มีการจัดการอบรมความรู้ความเข้าใจในหัวข้อนั้น ๆ และได้ทำการประเมินใหม่จนผ่านเกณฑ์การประเมิน
4. ผลการประเมินบุคลากรที่เกี่ยวข้องผ่านการประเมินครบ ร้อยละ 100

ประเมินสมรรถนะเฉพาะสาขา (Specific Competency) หน่วยจุลชีววิทยา ปีงบประมาณ .....2564.....  
ผู้ถูกประเมิน ชื่อ ..... ตำแหน่ง ..... วัตถุประสงค์การประเมิน.....

ลำดับ	หัวข้อการประเมิน	หน่วยวัด	เป้าหมาย	วิธีการวัด	ผลการประเมิน	GAP	ผลการประเมินรอบ 2	GAP	Training Needs
1	การตรวจเพาะเชื้อ/วินิจฉัยเชื้อรายานผลจากเลือด	ระดับ	ระดับ 5	สังเกต	5				
		ระดับ	ระดับ 5	Specimen (ผู้ช่วย/ปกติ)	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ทดสอบ	4	-1	5		เรื่องการวินิจฉัยเชื้อกลุ่ม Streptococcus ในเลือด
		ระดับ	ระดับ 5	ปฏิบัติ	5				
2	การตรวจเพาะเชื้อ/วินิจฉัยเชื้อรายานผลจากปัสสาวะ	ระดับ	ระดับ 5	สังเกต	5				
		ระดับ	ระดับ 5	Specimen (ผู้ช่วย/ปกติ)	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ทดสอบ	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ปฏิบัติ	5				
3	การตรวจเพาะเชื้อ/วินิจฉัยเชื้อรายานผลจากอุจจาระ	ระดับ	ระดับ 5	สังเกต	5				
		ระดับ	ระดับ 5	Specimen (ผู้ช่วย/ปกติ)	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ทดสอบ	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ปฏิบัติ	5				
4	การตรวจเพาะเชื้อ/วินิจฉัยเชื้อรายานผลจากระบบทางเดินอาหาร	ระดับ	ระดับ 5	สังเกต	5				
		ระดับ	ระดับ 5	Specimen (ผู้ช่วย/ปกติ)	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ทดสอบ	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ปฏิบัติ	5				
5	การตรวจเพาะเชื้อ/วินิจฉัยเชื้อรายานผลจากหนอง, แผล, ฝี, ชู, ตา	ระดับ	ระดับ 5	สังเกต	5				
		ระดับ	ระดับ 5	Specimen (ผู้ช่วย/ปกติ)	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ทดสอบ	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ปฏิบัติ	5				
6	การตรวจเพาะเชื้อ/วินิจฉัยเชื้อรายานผลจากน้ำไขสันหลัง และน้ำจากส่วนต่างๆของร่างกาย	ระดับ	ระดับ 5	สังเกต	5				
		ระดับ	ระดับ 5	Specimen (ผู้ช่วย/ปกติ)	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ทดสอบ	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ปฏิบัติ	5				
7	การตรวจเพาะเชื้อ/วินิจฉัยเชื้อรายานผลจากระบบทางเดินหายใจ	ระดับ	ระดับ 5	สังเกต	5				
		ระดับ	ระดับ 5	Specimen (ผู้ช่วย/ปกติ)	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ทดสอบ	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ปฏิบัติ	5				
8	การตรวจเพาะเชื้อ/วินิจฉัยเชื้อรายานผลเชื้อรา	ระดับ	ระดับ 5	สังเกต	5				
		ระดับ	ระดับ 5	Specimen (ผู้ช่วย/ปกติ)	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ทดสอบ	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ปฏิบัติ	5				
9	การตรวจเพาะเชื้อ/วินิจฉัยเชื้อรายานผลเชื้อวัณโรค	ระดับ	ระดับ 5	สังเกต	5				
		ระดับ	ระดับ 5	Specimen (ผู้ช่วย/ปกติ)	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ทดสอบ	4	-1	5		เรื่องการแปลผล และการรายงานผลเชื้อ MDR-TB
		ระดับ	ระดับ 5	ปฏิบัติ	5				
10	การย้อมสี และรายงานผล Gram stain	ระดับ	ระดับ 5	สังเกต	5				
		ระดับ	ระดับ 5	Specimen (ผู้ช่วย/ปกติ)	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ทดสอบ	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ปฏิบัติ	5				
11	การย้อมสี และรายงานผล AFB	ระดับ	ระดับ 5	สังเกต	5				
		ระดับ	ระดับ 5	Specimen (ผู้ช่วย/ปกติ)	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ทดสอบ	5				
		ระดับ	ระดับ 5	ปฏิบัติ	5				

ตัวอย่างการประเมินสมรรถนะ

# สิ่งที่ได้จากการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม

1. ระบบการประเมิน Specific Competency ประจำปี ปีละ 1 ครั้ง โดยจัดทำเข้าแผนการทำงานประจำปี โดยแต่ละหน่วยงานจะมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้
  1. ออกข้อสอบในแต่ละหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ
  2. กำหนดตารางการประเมิน Specific Competency
  3. สรุปและรวบรวมผลการประเมินประจำปี
  4. จัดอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน
2. มีแบบประเมิน Specific Competency ครอบคลุมทุกสาขางานที่เปิดให้บริการ และได้ทำการประเมินเจ้าหน้าที่ทุกคนเรียบร้อยแล้ว
3. มีแผนการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ที่ไม่ผ่านการประเมินตามหัวข้อที่ตั้งไว้ และมีการกำหนดวันทดสอบใหม่หลังจากที่เจ้าหน้าที่ได้รับการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว
4. มีการแก้ไขแบบประเมินเล็กน้อย โดยการเพิ่มช่องการประเมินเจ้าหน้าที่หลังได้รับการอบรมเข้าไปในแบบฟอร์ม เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูลของเจ้าหน้าที่ที่ถูกประเมินว่ามีการพัฒนาขึ้นหลังจากการจัดอบรมหรือไม่

Hemo culture Positive : Yeast cell = 122 ราย

รายงาน Code 299 = Round yeast cell without pseudohyphae (ผลจะตามมา)	75 ราย
รายงาน Code 289 = Yeast cell (ผลจะตามมา)	12 ราย
รายงาน Code 310 = Budding yeast cell with pseudohyphae (ผลจะตามมา)	35 ราย

Hemo culture Positive : Yeast cell = 122 ราย

รายงาน Code 291 = Cryptococcus neoformans	70 ราย
รายงาน Code 830 = Candida tropicalis	25 ราย
รายงาน Code 380 = Cryptococcus spp.	5 ราย
รายงาน Code 270 = Candida not albican	5 ราย
รายงาน Code 829 = Candida parapsilosis	5 ราย
รายงาน Code 269 = Candida albican	8 ราย
รายงาน Code 827 = Candida glabrata	4 ราย

ตัวอย่างการรายงานผล

ประโยชน์ที่ได้รับ

มีระบบการประเมิน Specific competency ของบุคลากรในทุกสาขา ทำให้ห้องปฏิบัติการมีคุณภาพมาตรฐาน ในการตรวจ ถูกต้อง แม่นยำ และผลแลปเชื่อถือได้ เป็นมาตรฐานสากลระดับประเทศ

